

管理心理學

維基百科，自由的百科全書

跳轉到：[導航](#)，[搜尋](#)

管理心理學概括地說，是研究管理過程中人的心理現象、心理過程及其發展規律的**科學**。是把心理學的知識應用於分析、說明、指導管理活動中的個體和群體行為的**工業心理學**分支。**目的是最大限度調動調動人的積極性、改善組織結構和領導績效，提高工作生活質量，建立健康文明的人際關係，達到提高管理水平和發展生產的目的。**

產生和發展

19世紀末，**資本主義**得到發展，生產規模日益擴大，對企業的管理也更為複雜，勞動組織和合理安排也提到科學研究的日程。這時出現了**科學管理**的學派，其代表人物是**泰勒**。泰勒著重研究了工人操作合理化的問題，但他把人看成是**經濟人**，忽視了人的社會性。**第一次世界大戰**對**管理心理學**的發展起了促進作用，參戰各國都力圖利用心理學原則來改進管理，提高生產為戰爭服務。例如，制定人員選拔和訓練的方法，研究最有效的組織形式，調整工人與管理人員的關係等。戰後，工業生產的發展提出了一些新的問題，如人在生產中社會性因素的作用等。以**社會心理學家梅奧**為首的一批專家進行了**霍桑實驗**，提出了「**社會人**」的理論。他們認為，單靠物質刺激不能保證調動工人的積極性。良好的**人際關係**，有利的社會條件與工作效率有更密切的關係。此外，他們還提出了**非正式組織**在群體中的作用。**第二次世界大戰**中**工程心理學**的發展，強調研究人-機關係，同時也提出了解決人-人關係，人-組織關係的問題。戰後，許多學者總結了戰時的經驗，考慮到有必要建立一門研究人的行為的綜合科學，認為可以把人與**社會**，人與生產中的諸因素統一加以考慮。於是**1949年**在**美國芝加哥大學**的一次討論會上，便提出了「**行為科學**」這一名稱。其後美國**福特基金會**給予了經濟上的支持；在許多大學中開展了有關行為科學的研究，並出版了行為科學雜誌。由於行為科學這一名稱過於廣泛，有人把**醫學**中的行為研究、動物行為研究等也包括在內，不能突出與生產管理有關的工作。所以後來有不少單位與專家採用**組織行為學**或**組織**

心理學的名稱，專指在一定組織內活動的個體和群體行為的研究。在中國則多用管理心理學的名稱。

研究與應用

管理心理學主要研究與組織行為有關的人的個體特點，如動機、能力、性向等；人的群體特點，如群體的分類、人與組織的相互作用等；領導行為特點，如領導風格，領導的評估與培訓等；組織理論與組織變革，如組織的模型，組織變革與組織開發研究等；工作生活質量研究，著重從改善工作環境，工作豐富化、擴大化方面調動職工的積極性，提高生產率；跨文化管理心理學，比較不同的地區、國家、社會制度，文化背景下管理行為的異同，為國際間的經濟交流、合作經營企業提供科學依據。

在研究方法方面，管理心理學並沒有一種適用於解決一切問題的通用的方法。它主要以心理學及社會學的研究方法，如觀察法、訪談法、問卷法量表法、個案分析、准實驗研究、社會調查、公眾意見調查等方法為基礎，結合管理實際，根據不同的情況、不同的問題，採用適宜的方法，使問題的解決有客觀的科學的根據。

管理心理學主要應用於人為資源的研究，如利用測驗方法選拔職工，或應用評價中心方法對領導進行評價；由專家組幫助企業增加自我完善的能力，帶動各種組織進行改革；決策理論的應用，如協助大企業對重大項目、經營戰略進行審定等。採用決策會議方式，在專家指導下，利用電子計算機及專門的決策軟體可以大大加快決策的制定過程和提高決策的質量；工作生活質量研究，如制定更完善的作業班制度，防止事故，減少工作的應激等。